



Informationsblatt für Arbeitgeber

Kurzurlaub für betreuende Angehörige

Version: 16. März 2021

Definition und rechtliche Grundlagen

Der Betreuungsurlaub ist ein neuer bezahlter Urlaub für männliche und weibliche Mitarbeiter. Dieser ist per 1. Januar 2021 in Kraft getreten.

Rechtliche Grundlage bildet das Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung ([BBl 2019 8667](#)). Der Kurzurlaub ist in [Artikel 36, Bst. 3 und 4 des Arbeitsgesetzes](#) und [Artikel 329h des Obligationenrechts](#) (Lohnfortzahlung) geregelt.

Ziel des Betreuungsurlaubes ist es, Mitarbeitenden die Betreuung ihrer Angehörigen in Notsituationen zu ermöglichen. Für diesen Kurzurlaub ist die volle Lohnfortzahlung auszurichten.

Dauer des Kurzurlaubes

Die Dauer des Betreuungsurlaubes ist auf die für die Betreuung erforderliche Zeit beschränkt, darf aber drei (3) Tage pro Fall und insgesamt zehn (10) Tage pro Jahr nicht überschreiten.

Arbeitnehmende können mehrere verschiedene Familienangehörige betreuen, sofern die maximale Anzahl der Tage von insgesamt zehn pro Jahr nicht überschritten wird.

Benötigen Mitarbeitende mehr Zeit, z.B. um ins Ausland zu reisen, wird die zusätzliche Zeit auf die übliche Weise vergütet (unbezahlter Urlaub, Urlaubstage, Überstundenausgleich etc.).

Finanzierung

Das Gehalt während des Kurzurlaubes wird vom Arbeitgeber finanziert, wie in Artikel [Artikel 329h des Obligationenrechts](#) festgehalten. Handelt es sich beim entgangenen Lohn auch um Sachbezüge, so richtet der Arbeitgeber eine entsprechende angemessene Entschädigung aus.

Erweiterter Kreis der Begünstigten

Kurzfristige Freistellungen für Eltern von Kindern gab es bereits (siehe Urlaub für Eltern mit Familienpflichten). Für diesen neuen Urlaub wurde der Kreis der Anspruchsberechtigten um Verwandte in aufsteigender Linie (Eltern), Schwiegereltern, Ehepartner, eingetragene Lebenspartner und Lebensgefährten erweitert. Ein Lebenspartner gilt als solcher nach fünf Jahren ununterbrochenen Zusammenlebens im gleichen Haushalt.

Ärztliches Zeugnis

Das Arbeitsgesetz ([Art. 36 Abs. 3 ArG](#)) schreibt vor, dass ein ärztliches Zeugnis vorgelegt werden muss, um Anspruch auf den Betreuungsurlaub für Angehörige zu erhalten. Die Mitarbeitenden müssen nachweisen können, dass sie Anspruch auf einen solchen Urlaub haben. In der Praxis wird das ärztliche Zeugnis dahingehend angepasst.

Das ärztliche Zeugnis gibt idealerweise Auskunft über die Notwendigkeit die Unterstützung durch den Mitarbeitenden und die Hilfsbedürftigkeit der zu betreuenden Person.

Urlaub für Eltern mit Familienpflichten

Der Betreuungsurlaub für die Angehörigen ist nicht zu verwechseln mit dem Urlaub für Eltern mit einer gesetzlichen Unterhaltspflicht für ihre Kinder. Diese Unterhaltspflicht ist im Zivilgesetzbuch verankert ([Art. 276](#)). Abs. 1 präzisiert, dass der Unterhalt durch Pflege, Erziehung und Geldzahlung zu leisten ist.

Angesichts dieser Unterhaltspflicht für Eltern hat der Gesetzgeber im Arbeitsgesetz einen speziellen bezahlten Urlaub für Eltern von bis zu drei (3) Tagen eingeführt. Der Arbeitgeber muss Arbeitnehmenden mit Familienpflichten gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses Urlaub für die Zeit gewähren, die für die Pflege eines kranken Kindes erforderlich ist, und zwar bis zu maximal drei Tagen ([Art. 36 Abs. 3 ArG](#)).

Bitte beachten Sie: Der Urlaub für Eltern von kranken Kindern gilt pro Fall und pro Kind. Die maximale Anzahl von Tagen pro Jahr ist nicht begrenzt ([Art. 36 Abs. 4 ArG](#)). Die [Wegleitung des SECO](#) zu diesem Thema ist eindeutig: « Für die Betreuung eines Kindes beträgt die Dauer des Urlaubs höchstens 3 Arbeitstage pro Ereignis (Krankheit oder Unfall). » Dieser Urlaub muss sowohl weiblichen als auch männlichen Mitarbeitenden gewährt werden.

Falls die drei Tage nicht ausreichen, tritt Artikel 324a des Obligationenrechts in Kraft und ermächtigt den Vater oder die Mutter, für die notwendige Zeit abwesend zu sein.

Der Lohnanspruch ist so geregelt, wie wenn der Arbeitnehmende krank wäre. Versäumte Stunden müssen nicht nachgeholt oder durch Überstunden kompensiert werden. Die Tage der Betreuung eines Kindes und die Tage der Krankheit der Eltern werden jedoch addiert und beim Lohnanspruch des Elternteils im Krankheitsfall angerechnet. Mangels günstigerer vertraglicher Regelungen richtet sich die Dauer des Zahlungsanspruchs nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses, mindestens jedoch 3 Wochen ab dem ersten Dienstjahr.

Um die Lohnkosten im Krankheitsfall zu decken, hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, mit einem Versicherer einen Lohnausfallversicherungsvertrag abzuschliessen. Ein solcher Vertrag gilt als gleichwertig mit der gesetzlichen Grundversorgung, wenn die Krankenversicherung mindestens 80% des Gehalts für einen Zeitraum von 720 Tagen abdeckt und wenn die Prämien vom Arbeitgeber und von den Arbeitnehmern je zur Hälfte getragen werden. Achtung: in manchen Verträgen ist eine Karenzzeit von 2 bis 3 Tagen vorgesehen: in diesem Fall muss der Arbeitgeber das fällige Gehalt übernehmen.

Neuer Urlaub zur Pflege eines schwerkranken oder verletzten Kindes: ab 1. Juli 2021

Am 1. Juli 2021 wird der zweite Teil des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung in Kraft treten. Dies betrifft einen 14-wöchigen Urlaub für Eltern von schwerkranken oder verletzten Kindern. Dieser Urlaub wird über das System der Erwerbsausfallentschädigung (EO) finanziert. Er kann blockweise oder in einzelnen Tagen über einen Zeitraum von 18 Monaten bezogen werden.

Wie beim Mutterschaftsurlaub (Mutterschaft, Vaterschaft) steht den Arbeitgebern ein spezielles Formular zur Beantragung von EO-Leistungen direkt auf der Website der AHV-IV (www.ahv-iv.ch) → Merkblätter & Formulare → Leistungen EO-MSE-VSE) zur Verfügung.